

**ANALISIS PEMBERIAN *PUNISHMENT* PADA KARYAWAN
PT. SUKSES BINTAN PERMATA**

SKRIPSI

**NAMA : SUWENDY
NIM : 18612256**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS PEMBERIAN *PUNISHMENT* PADA KARYAWAN
PT. SUKSES BINTAN PERMATA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SUWENDY

NIM : 18612256

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERIAN PUNISHMENT PADA KARYAWAN PT.
SUKSES BINTAN PERMATA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : SUWENDY
NIM : 18612256

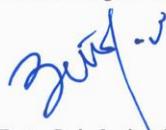
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Armansyah., S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301 / Lektor



Menyetujui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Harvani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PEMBERIAN PUNISHMENT PADA KARYAWAN PT.
SUKSES BINTAN PERMATA**

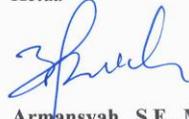
Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

NAMA : SUWENDY
NIM : 18612256

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Dua Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



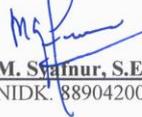
Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Sekretaris



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1029127202/Lektor

Anggota



M. Sufnur, S.E., M.M.
NIDK. 8890420016 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 22 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Ketua

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suwendy
NIM : 18612256
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan
PT. Sukses Bintang Permata

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 Agustus 2022

Penyusun,



SUWENDY

NIM : 18612256

MOTTO

"Lakukan apa yang menurut hatimu benar -
karena bagaimanapun kamu akan dikritik."

Eleanor Roosevelt

"Perjalanan seribu mil dimulai dengan satu
langkah."

Lao Tzu

"Beberapa orang akan pergi dari hidupmu,
tapi itu bukan akhir dari ceritamu. Itu cuma
akhir dari bagian mereka di ceritamu."

Faraaz Kazi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih sayang dan karunianya telah memberikan kesempatan, kemudahan, dan kelancaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Orang tua saya. Bapak Kaman dan Ibu Atjoan. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.”

Kuucapkan terima kasih banyak kepada teman-teman seperjuanganku Nasron, Selli, Cindy, yang selalu menemani dan menjadi penghibur dalam suka duka pengerjaan skripsi ini.

Serta semua pihak yang tidak bisa kusebutkan satu persatu terimakasih atas doa dan dukungannya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Penulis Ucapkan terima kasih atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M.selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dan perbaikan selama penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Ibu Betty Leindarita S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen pengajar dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Keluarga tercinta : Ayah, Ibu, dan Adek Stefhany yang selalu memberikan dukungan dan doa yang tulus kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
10. Teruntuk bapak Bintono selaku direktur di PT Sukses Bintang Permata, yang telah memberi izin saya meneliti sehingga terselesaikan skripsi ini.
11. Bang Aryanto dan kak Indri selaku karyawan PT Sukses Bintang Permata, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk teman-teman seperjuangan saya Nasron, Selli dan Cindy yang sudah menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga perkuliahan selesai.
13. Kelas Manajemen Malam 1 yang sudah menemani masa-masa perkuliahan penulis.
14. Semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 22 Agustus 2022

Penulis

Suwendy

NIM : 18612256

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Teori	7
2.1.1 Manajemen	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	7
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 <i>Punishment</i>	16

2.1.3.1	Pengertian <i>Punishment</i>	16
2.1.3.2	Tujuan <i>Punishment</i>	19
2.1.3.3	Indikator <i>Punishment</i>	20
2.2.	Kerangka Pemikiran	22
2.3.	Penelitian Terdahulu	22
BAB III. METODE PENELITIAN		27
3.1.	Jenis Penelitian.....	27
3.2.	Jenis Data	27
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.	Populasi dan Sampel	29
3.5.	Definisi Operasional Variabel	30
3.6.	Teknik Pengolahan Data	31
3.7.	Jadwal Penelitian	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
4.1.	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Gambaran Umum PT. Sukses Bintang Permata.....	34
4.1.2	Struktur Organisasi.....	35
4.1.3	Tata Tertib dan Disiplin Kerja Perusahaan.....	37
4.1.4	Keselamatan Kerja di Perusahaan	39
4.1.5	Tujuan Perusahaan.....	39
4.2.	Pembahasan dan analisa penelitian	39
4.2.1	Karakteristik Informan	39
4.2.2	Hasil Wawancara.....	41
4.2.2.1	Hukuman ringan	42
4.2.2.2	Hukuman sedang.	47
4.2.2.3	Hukuman berat	53
4.3.	Reduksi Data	57
4.4.	Triangulasi	68
4.5.	Penyajian Data.....	70

4.6 Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Informan.....	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 Hasil wawancara dengan informan dari indikator Hukuman ringan.....	42
Tabel 4.5 Hasil wawancara dengan informan dari indikator Hukuman sedang.....	47
Tabel 4.6 Hasil wawancara dengan informan dari indikator Hukuman berat.....	53
Tabel 4.7 Reduksi Data Manajer.....	58
Tabel 4.8 Reduksi Data Marketing I.....	60
Tabel 4.9 Reduksi Data Marketing II.....	62
Tabel 4.10 Reduksi Data Pegawai I.....	64
Tabel 4.11 Reduksi Data Pegawai II.....	66
Tabel 4.12 Triangulasi.....	68
Tabel 4.13 Hasil Penyajian Data.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Surat Peringatan	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Turnitin
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS PEMBERIAN *PUNISHMENT* PADA KARYAWAN PT. SUKSES BINTAN PERMATA

Suwendy. 18612256

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Email : suwendy1711@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian punishment pada karyawan PT. Sukses bintang permata. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Sukses Bintang Permata yang berjumlah 63 orang, kemudian dalam penelitian ini menentukan sampel dengan teknik purposive sampling dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, hal ini dikarenakan semua jumlah populasi dijadikan sampel sebanyak 5 orang pegawai

Teknik analisa menggunakan kualitatif dimana analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistimatis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh din sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Pemberian Punishment Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata sudah dijalankan secara tepat, hal ini dapat dilihat dari Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah membuat nota fiktif, tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Tidak hanya itu hukuman sedang, namun disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di PT. Sukses Bintang, Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan. Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut.

Kata Kunci : Punishment, Karyawan, Hukuman

Dosen Pembimbing I : Armansyah., S.E.,M.M

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita S.E., M.M.

A B S T R A C T

ANALYSIS OF PUNISHMENT OF EMPLOYEES OF PT. SUKSES BINTAN PERMATA

Suwendy. 18612256

*Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang
Development.*

Email : suwendy1711@gmail.com

The purpose of this study was to analyze the provision of punishment to employees of PT. Gems success. This type of qualitative descriptive research. The population in this study were all employees at PT. Success Bintan Permata, totaling 63 people, then in this study determine the sample with purposive sampling technique where this technique is a sampling technique with certain considerations, this is because all the population is sampled as many as 5 employees

The analysis technique uses qualitative where data analysis is the process of systematically searching and following the data obtained and the results of observations, interviews, and documentation, by organizing the data into categories, describing them into units, synthesizing, compiling into patterns, choosing what is important and what is important. what will be studied, and make conclusions so that they are easily understood by themselves.

Based on the results of the study, it can be concluded that the Provision of Punishment to Employees of PT. The success of Bintan Permata has been carried out properly, this can be seen from the light punishment indicator, it is known that the leadership reprimands directly, by advising and not in front of many people, this is to maintain his authority as a leader. Sanctions or punishments are given according to the level of error, from the lightest by giving verbal warnings in the form of advice, mistakes that often occur are making fictitious notes, not being responsible for assignments, embezzling rickshaw fees, being disrespectful to customers, undisciplined and negligent in carrying out their duties. work.

Not only is it a moderate punishment, but here there is no delay in promotion, there is no rank in PT. Bintan success, only coaching by deactivating from position. The provision of sanctions for violators of the rules, in principle, aims to warn employees clearly about the required behavior and the consequences of violations that may continue.

Keywords: Punishment, Employee, Punishment

Lecturer of Mentor I : Armansyah., S.E.,M.M

Lecturer II : Betty Leindarita S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yang ada. Tercapai tujuan perusahaan tidak bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. (Alfian, 2015)

Sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga kelancaran suatu perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para karyawan dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja karyawan. ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya kesalahan perbandingan pembuatan

adonan, kesalahan *delivery* yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2019)

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. (Mangkunegara, 2017)

PT Sukses Bintang Permata Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan distributor yang ada di Tanjungpinang, tentunya dalam menjalankan aktivitas bisnis ini membutuhkan perumusan strategi di dalam kegiatan sehari-hari agar dapat mengatasi permasalahan yang timbul di dalam bisnis distributor, baik itu dari internal maupun dari eksternal. Secara umum distributor adalah pihak yang membeli produk secara langsung dari produsen dan menjualnya kembali ke *retailer* atau pengecer, atau bisa juga menjual langsung ke konsumen akhir. Untuk memastikan perusahaan ini tetap berjalan maka perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawannya, karena segala aktivitas di PT Sukses Bintang Permata Tanjungpinang ini digerakan oleh karyawan mulai dari awal penjualan, mencari pelanggan, dan mendistribusikan barang.

Untuk *punishment* selama ini diberikan melalui surat peringatan, hingga pemecatan. Berikut data salah satu contoh surat teguran atau *punishment* yang diberikan kepada karyawan :

Gambar I.1 Surat Peringatan



SURAT PERINGATAN PERTAMA

Dalam rangka menegakkan disiplin kerja dan peraturan perusahaan, kepada karyawan di bawah ini:

Nama : **Tarmizi Siswaato**
 NIK : **2172022507840003**
 Jabatan : **Driver**

Atas pelanggaran : **Tidak Disiplin Kerja**

Untuk itu perlu lagi diperhatikan baik surat ini atas pelanggaran yang saudara lakukan. Dan kami akan terus mengevaluasi kerja saudara. Jika ternyata **tidak ada perbaikan dalam bekerja**, maka kami akan terbitkan *Surat Peringatan Kedua*.

Demikian surat peringatan ini dibuat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Sumber : PT Sukses Bintang Permata, 2022

Berdasarkan bukti tersebut adalah bentuk *punishment* yang diberikan lewat surat peringatan, karena karyawan sudah melanggar aturan seperti tidak tercapainya target, masalah kedisiplinan seperti ada beberapa karyawan yang datang terlambat, atau kesalahan pengantaran barang yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. Sepanjang tahun 2021, ada sekitar 14 orang karyawan yang mendapatkan *punishment*, namun bentuknya berbeda-beda tergantung kesalahan yang diperbuat oleh pegawai tersebut, berikut data yang di dapatkan :

Gambar I.2 Rekapan *Punishment* Pegawai

Rekap Karyawan Kena *Punishment* Per 2021

No	Nama	Tgl Aktif	Masalah	Hukuman
1	Andhika Siahaan	11/08/2018	Tidak Sopan Terhadap Customer	SP1
2	Andy Setiawan	30/07/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	Pemutusan Hubungan Kerja
3	Fredi Alfiko	22/01/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	SP1
4	Heriyanto Nasution	16/11/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP2
5	Jundhy Sanfraszela Anas	01/08/2018	Membuat Nota Fiktif	SP1
6	Mei Sepriyanto	01/02/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP1
7	Muldiono	06/11/2018	Tidak Disiplin Kerja	Pemutusan Hubungan Kerja
8	Nabin Ross	08/12/2017	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	SP2
9	Rohana	21/04/2014	Keluar Barang Tanpa Nota Asli dan Perintah Atasan	SP1
10	Rustam Efendi Hasiholan Sibarani	10/04/2018	Tidak Sopan Terhadap Customer	SP1
11	Sri Wahyudi	27/11/2017	Tidak Disiplin Kerja	SP1
12	Tarmizi Siswanto	04/05/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP1
13	Yosua Junianto Laiya	31/01/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	Pemutusan Hubungan Kerja
14	Zul Arip Anggara	12/07/2016	Tidak Disiplin Kerja	SP1

Sumber : PT Sukses Bintang Permata, 2022

Berdasarkan data maka diketahui satu tahun PT Sukses Bintang Permata bisa mengeluarkan *punishment* untuk 14 orang pegawai, hal ini dikarenakan PT Sukses Bintang Permata sangat tegas terhadap aturan yang ada, pegawai PT Sukses Bintang Permata yang diberikan sanksi juga sudah atas dasar bukti yang kuat bahwa melakukan pelanggaran serta diberikan *punishment* secara berjenjang dari hukuman ringan, sedang bahkan berat. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul “**ANALISIS PEMBERIAN *PUNISHMENT* PADA KARYAWAN PT. SUKSES BINTAN PERMATA.**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut Bagaimana pemberian *punishment* pada karyawan PT. Sukses bintang permata

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis pemberian *punishment* pada karyawan PT. Sukses bintang permata

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini secara ilmiah diharapkan dapat berguna sebagai referensi mahasiswa bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengetahui *punishment* terhadap kinerja
- b. Sebagai pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal *punishment* terhadap kinerja

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Berguna bagi mahasiswa dalam hal *punishment* terhadap kinerja
- b. Berguna untuk masukan bagi karyawan dalam menganalisis *punishment* terhadap kinerja

1.5 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini untuk menguraikan hasil penelitian maka akan disusun ke dalam sistematika penulisan berdasarkan beberapa bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas tentang Latar Belakang, Perumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa teori berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan sesuai pendapat para ahli untuk memperkuat data penelitian. Kemudian untuk melihat permasalahan di lapangan ditetapkan *grand* teori yang menjadi rujukan dalam membahas permasalahan yang dikaji nantinya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, informen, Sumber dan Jenis Data, Teknik dan Alat Pengumpulan data, teknik analisa data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi menyediakan hasil penelitian yang didapatkan selama proses penelitian langsung mulai dari awal sampai selesai yang meliputi latar belakang, obyek penelitian dan penyajian data yang berhubungan dengan varibel penelitian

BAB V PENUTUP

Pada Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuan yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan di mana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri.

Terry (2016) berpendapat, bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif, manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Hasibuan (2017) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mempelajari suatu cara dalam mengatur atau mengelola suatu kelompok maupun organisasi dalam memenuhi tujuan yang sudah direncanakan atau disepakati bersama dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam manajemen terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh Hasibuan (2017) “*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*”. Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Fungsi manajemen yaitu Dessler (2015) :

1. *Planning* (Perencanaan) Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian) Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengkelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. *Actuating* (Pengarahan) Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
4. *Controlling* (Pengendalian) Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksana seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Fungsi manajemen menurut Luther Gullick (Azhar Arsyad, 2013) antara lain:

1. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah proses penyusunan dan penetapan tujuan dan bagaimana menempuhnya atau proses

identifikasi kemana anda akan menuju dan bagaimana cara anda menempuh tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian adalah memilih tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dan kapan serta dimana putusan-putusan harus dibuat
3. Penyusunan (*Staffing*) Seperti fungsi-fungsi manajemen lainnya, staffing juga merupakan fungsi yang tidak kalah pentingnya. Tetapi agak berbeda dengan fungsi lainnya, penekanan dari fungsi ini lebih difokuskan pada sumber daya yang akan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan diorganisasikan secara jelas pada fungsi perencanaan dan pengorganisasian.
4. Pengarahan (*Directing*) Pengarahan adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Proses pengarahan diberikan kepada staff yang telah diangkat dan dipercayakan melaksanakan tugas dibidangnya masing-masing agar tidak menyimpang dari garis program yang telah ditentukan.
5. Koordinasi (*Coordinating*) Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu

dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri. Koordinasi itu mengajak semua sumber daya manusia yang tersedia untuk bekerjasama menuju ke satu arah yang telah ditentukan.

6. Pelaporan (*Reporting*) Pelaporan dimaksudkan sebagai fungsi yang berkaitan dengan pemberian informasi kepada manajer, sehingga yang bersangkutan dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan kerja. Jalur pelaporan dapat bersifat vertikal, tetapi dapat juga bersifat horizontal. Pentingnya pelaporan terlihat dalam kaitannya dengan konsep sistem informasi manajemen, yang merupakan hal penting dalam pembuatan keputusan oleh manajer
7. Pembuatan Anggaran (*Budgeting*)
Pengannggaran adalah fungsi yang berkenaan dengan pengendalian organisasi melalui perencanaan fiskal dan akuntansi. Sesuatu anggaran, baik itu APBN maupun APBD, menunjukkan dua hal: pertama sebagai satu pernyataan fiskal dan kedua sebagai suatu mekanisme
8. Pengawasan dan Pengendalian (*Controlling*) Merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Pengendalian berarti bahwa manajer berusaha untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuannya. Apabila ada bagian tertentu dan organisasi itu berada pada jalan yang salah atau terjadi penyimpangan,

maka manajer berusaha menemukan penyebabnya kemudian memperbaiki atau meluruskan kejalan yang benar

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Mangkunegara (2017), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, ditambahkan pula dalam Panggabean (2014), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan

mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang

Menurut pendapat dari Hasibuan (2016), sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Andrew (Mangkunegara, 2016) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Selanjutnya menurut Gomes (Hamali, 2016) menyatakan bahwa pengertian manajemen SDM dalam dua pengertian utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semakin besar organisasi maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang di hadapi semakin kompleks, karena setiap manusia mempunyai pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu di perlukan adanya pengaturan tenaga kerja tersebut agar berbentuk aktifitas kerja yang seirama yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya perhatian dan pengaturan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini dituntut adanya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen khusus yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia

dengan segala aktifitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektifitas dan efisien

Menurut Michael Armstrong (Hamali, 2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

2.1.3 *Punishment*

2.1.3.1 Pengertian *Punishment*

Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono (2013) “*Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana”. Sebuah *punishment* menurut Martin (2015) adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Hukuman (*punishment*) kadang disebut stimuli avertif, atau ringkasan ‘penentang’ (avertives). Sekali saja sebuah kejadian ditetapkan untuk berfungsi sebagai hukuman (*punishment*) bagi perilaku tertentu seorang individu di situasi tertentu, maka kejadian tersebut bisa

untuk menurunkan perilaku operan individu tersebut disituasi–situasi lain. Prinsip hukuman (*punishment*) adalah yang berkaitan dengan konsep hukuman (*punishment*), jika situasi tertentu seseorang melakukan sesuatu yang langsung diikuti sebuah hukuman (*punishment*), maka perilaku akan berkurang kecenderungannya untuk melakukan hal yang sama saat di kemudian hari menjumpai situasi yang sama. In Vancevich, dkk. (2014) mendefinisikan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) “*punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Rivai (2017) juga mengatakan bahwa *punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Punishment atau hukuman menurut Suak (2017) yang diberikan pada karyawan Grand Aquila Hotel Bandung seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari *punishment* itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan

Faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* menurut Rizki K (2019:2) adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait. Atau

bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat (Syah Riza, 2017)

2.1.3.2 Tujuan *Punishment*

Selain *reward* (penghargaan) juga terdapat *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan (Invancevich, 2014). Menurut Irham Fahmi (2016) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku dengan tingkah laku yang berlaku secara umum dengan cara memberikan ancaman hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran dan bertujuan untuk memperbaiki karyawan tersebut. Menurut Soekanto (2015), *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.3.3 Indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2015) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi dan karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang di buat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukumannya.
2. Adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
 - a. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
 - b. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Dengan adanya pengawasan kepada karyawan, atasan bisa memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan melakukan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut

Rivai (Koencoro, 2013) menjelaskan jenis-jenis *punishment* yang diuraikan seperti berikut :

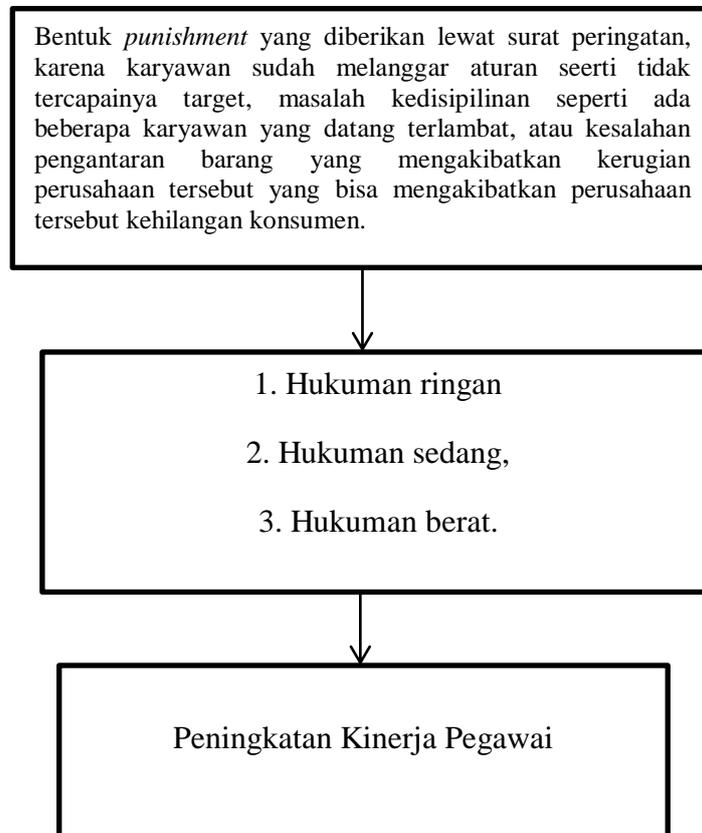
1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan dan teguran tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Rivai (2017) ada beberapa indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Pembebasan dari jabatan.
 - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja.

2.2 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2021

2.3 Penelitian terdahulu

1. Patrik Sumampow. 2019. Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang belum begitu signifikan serta sistem kerja dan pembagian kerja juga belum terlalu baik dan terarah. Reward dan Punishment merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan. Penelitian ini lebih fokus meneliti secara mendalam terhadap pelaksanaan dan penerapan reward dan

punishment terhadap pegawai pelaksana yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di kantor kecamatan Mandolang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, observasi dan juga dokumentasi sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan dan penerapan reward dan punishment. Ada tiga permasalahan dalam konteks tata kerja pegawai, yaitu disiplin waktu, beban kerja dan batas waktu penyelesaian kerja pegawai. Informan Penelitian yang dipilih peneliti antara lain adalah Camat Mandolang, Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan, Kepala Seksi Pemerintahan serta Pegawai ASN dan Honorer di Kantor Camat Mandolang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa reward dan punishment yang ada di kantor kecamatan mandolang telah dilaksanakan dan sudah diterapkan dilingkungan kantor ,namun masih perlu lagi di evaluasikan lebih mendalam lagi

2. Meizy Haryanto. 2020. Pelaksanaan Reward Dan Punishment. Implementasi Reward dan Punishment. Latar Belakang Penelitian ini Oleh Dalam suatu organisasi atau perusahaan, program penghargaan dan sanksi sangat dibutuhkan, karena program ini merupakan salah satu bagian penting dari banyak program kerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan reward and punishment serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan reward dan punishment pada

pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan kunci yaitu Kepala BKPSDM Kabupaten Batang Hari, 2 (dua) Kepala Bidang, dan 2 (dua) Pegawai BKPSDMD di Kabupaten Batang Hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan reward and punishment di kantor BKPSDM Kabupaten Batang Hari secara umum telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi. 2021. Peran Reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang). Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana peran antara reward and punishment dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang. Selain itu juga penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang sebagai sembarang pemikiran tentang manakah yang lebih efektif antara reward and punishment dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan beberapa proses dalam menganalisis data yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan dengan pengujian keabsahannya menggunakan

triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa sistem reward dan punishment ini perlu diberlakukan karena semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan semakin bertanggung jawab dalam bekerja sesuai job description, memiliki tugas atau target yang harus dicapai masing-masing, baik secara pribadi maupun team. Minimalnya, karyawan mampu mencapai setengah dari total keseluruhan target KPI. Adanya reward berupa insentif dan kenaikan jenjang karir, semakin mempengaruhi kinerja karyawan

4. Moch. Rizky Firmansyah, Sina Setyadi, Tanto Gatot Sumarsono. 2021. *The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 10, ISSUE 06, JUNE 202.* Haleyora Power sangat mengapresiasi pencapaian target kinerja sumber daya manusianya, yaitu hadiah atau penghargaan. Hadiah sistem adalah salah satu alat untuk memotivasi personelnnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berperilaku seperti yang diharapkan oleh perusahaan. PT. Haleyora juga menghukum sumber daya manusia jika mereka tidak mencapai target kinerja, tidak disiplin dan juga melakukan pelanggaran serius lainnya. Hukuman Diberikan dengan sengaja oleh seseorang setelah sebuah insiden. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan secara langsung dan efek tidak langsung dari penghargaan, hukuman, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

5. Lina Marlina. 2020. *Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, And Implementation of Standard Operational Procedures* Perwira International Journal of Economics & Business (PIJEB). pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tuntutan rencana program organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar semua tujuan kerja dapat tercapai. Apabila pelaksanaan pekerjaan dapat tercapai secara optimal berarti pegawai tersebut telah memenuhi pekerjaannya. dan kewajiban sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan pemberian punishment dan reward serta penerapan standar operasional prosedur. Desain penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan asosiatif. Hal ini untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, apakah satu atau lebih yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan atau perbandingan dengan variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward, Punishment dan SOP secara bersama-sama dapat meningkatkan disiplin kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3. 1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini. Kemudian Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

3. 2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)”. sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui wawancara dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara langsung. Pada penelitian ini, sumber data didapatkan dari responden dengan menyebarkan pedoman wawancara

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram- diagram”. Yang dikategorikan sebagai data sekunder, yaitu melalui perpustakaan, website, serta data yang telah tersedia kemudian dipublikasikan kepada pengguna data melalui internet, sumber data primer merupakan data yang langsung dapat dan disajikan sebagai sumber dari penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek tempat melakukan penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara langsung. Sedangkan dari definisi sumber data sekunder di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data untuk kemudian diteliti, data-data tersebut dikumpulkan menggunakan dua cara yaitu:

1. Wawancara merupakan proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Wawancara yang dipilih oleh peneliti adalah wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*). Menurut Sugiyono (2018) jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur

namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Hal ini peneliti mengadakan komunikasi secara langsung atau tanya jawab dengan responden pada objek penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan, serta memperoleh gambaran tentang objek yang diteliti. Atau proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang akan diperoleh.

2. Studi Pustaka. Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang di tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan faktor manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Sukses Bintang Permata yang berjumlah 63 orang

3.4.2 Sampel

Begitu banyaknya populasi dalam penelitian ini, untuk mempermudah pengumpulan data perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Penentuan

banyaknya sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini didasarkan pada teknik sampel Purposive sampling, Menurut Sugiyono (2017), purposive sampling adalah sebagai berikut: "Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kriteria untuk sampel yang akan dipilih yaitu sebagai berikut :

- a. Orang yang memberikan penilaian terhadap pegawai
- b. Orang yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun
- c. Orang yang sudah pernah mendapatkan *punishment* dari perusahaan

Maka dari itu sesuai kriteria penelitian ada 5 orang pegawai yang dapat menjadi informan. Berikut jumlah pegawai yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Informan

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Marketing	2
3	Pegawai	2
	Jumlah	5

Sumber : Data olahan penelitian, 2022

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable penelitian adalah pengertian dari masing-masing variabel itu sendiri yang menggunakan indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.2
Defisini Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber : Rivai (2017)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang, 3. Hukuman berat. Sumber : Rivai (2017)

Sumber : data olahan penelitian, 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, menyatakan dalam (Sugiyono, 2016) pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan

kepada orang lain. Prosedur pengolahan data menurut terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana pemberian punishment pada karyawan PT. Sukses bintang permata

2. Penyajian Data

Yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitian selanjutnya adalah penyajian data dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah Pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti Menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus

Sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data Penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

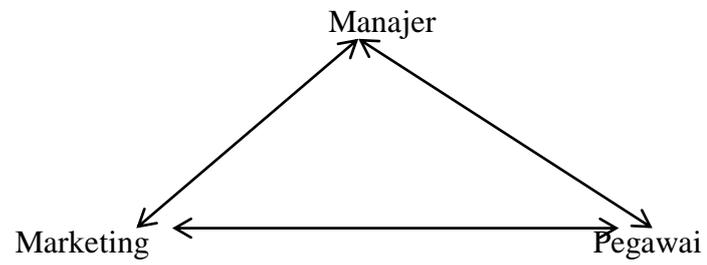
3.7 Teknik Analisis Data

Menurut *Taylor* (Sugiyono, 2016) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

3.7.1 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono, 2016). Berikut gambar triangulasi sumber dalam penelitian ini:

Bagan III.1
Triangulasi sumber



Sumber : Data olahan penelitian, 2022

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani. 2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Bussniness Administration* Vol 2 No 2. e-ISSN : 2548-9909
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, Abu, & Widodo, Supriyono. 2013. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Alfian, M. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SIMDA dan kualitas laporan keuangan SKPD . *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 16(1), 1-11.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azhar Arsyad. 2013, Pokok-Pokok Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi. 2021. Peran Reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap

Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.

Lina Marlina. 2020. *Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, And Implementation of Standard Operational Procedures* Perwira International Journal of Economics & Business (PIJEB).

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2017

Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Imlu Manajemen YKPN.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Martin. 2015. "Working Capital Management: Everything You Need to Know." *Cleverism*. June 17.

Meizy Haryanto. 2020. Pelaksanaan Reward Dan Punishment. Implementasi Reward dan Punishment. Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4571-4590

Moch. Rizky Firmansyah, Sina Setyadi, Tanto Gatot Sumarsono. 2021. The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 10, ISSUE 06, JUNE 202.

Muhammad Busro. 2018. Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Grou

Patrik Sumampow. 2019. Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4571-4590

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia.

Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment* dalam Pendidikan. Malang: Literasi

Riva'i Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta: Radja Grafindo Persada

- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Soekanto, Soerjono. 2015. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017).Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).
- Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2, November 2017.
- Terry, 2016, Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara., Jakarta.

CURRICULUM VITAE



Nama : Suwendy
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 17 November 2000
Agama : Buddha
Status : Belum Menikah
Email : suwendy1711@gmail.com
Alamat : Jl. Kuantan. Perum. Kuantan Indah. Blok J no 7
Pekerjaan : Kepala Logistik UD Karya Bintang Permata
Nama Orang tua
Ayah : Kaman
Ibu : Atjoan

Pendidikan

SD NEGERI 014 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG
SMP NEGERI 2 TANJUNGPINANG
SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG